



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/51/705/Add.1
12 de febrero de 1997
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo primer período de sesiones
Tema 120 del programa

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Distribución geográfica equitativa

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Comparación de los diversos métodos utilizados para calcular la distribución geográfica equitativa en el sistema de las Naciones Unidas" (A/51/705).

ANEXO

Observaciones del Secretario General sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Comparación de los diversos métodos utilizados para calcular la distribución geográfica equitativa en el sistema de las Naciones Unidas"

I. GENERALIDADES

1. El informe de la Dependencia Común de Inspección hace un interesante enfoque de los conceptos y principios aprobados por los Estados Miembros y consagrados en las resoluciones y directrices de la Asamblea General al Secretario General respecto de la contratación de personal.

2. La cuestión de la distribución geográfica en la Secretaría de las Naciones Unidas viene siendo objeto de intenso debate en la Asamblea General desde 1947, cuando, en su segundo período de sesiones, los Estados Miembros expresaron su insatisfacción respecto de la distribución geográfica del personal de la Secretaría. La facultad de nombrar personal que tiene el Secretario General en virtud del párrafo 1 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas ha sido desde entonces objeto de directrices de la Asamblea General. La orientación proporcionada por los Estados Miembros con respecto a la distribución geográfica equitativa ha abarcado directrices de política muy detalladas sobre métodos de cálculo y principios amplios en los que se asientan los esfuerzos de la Secretaría encaminados a dar cumplimiento a los mandatos de la Asamblea General. Entre los principios en que se basa la actual metodología para el cálculo de la distribución geográfica equitativa cabe mencionar los acuerdos amplios sobre la conveniencia de relacionar la cifra básica con el número efectivo de puestos sujetos a distribución geográfica, la cuestión de la inclusión de puestos basados en el factor población en los límites convenientes asignados a los distintos Estados Miembros y la necesidad de ser flexible hacia arriba y hacia abajo del punto medio del intervalo de cada Estado Miembro. La Asamblea General también adoptó decisiones sobre los factores que debían utilizarse y la ponderación que debía asignarse a cada factor.

3. Por lo tanto, la Asamblea General ha fijado objetivos concretos al Secretario General. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha trabajado con las principales unidades de organización de la Secretaría para lograr la distribución geográfica equitativa del personal. Se pueden encontrar candidatos muy competentes en todos los Estados Miembros, incluidos los que no están representados o lo están insuficientemente, si se cuenta con la cooperación efectiva de los departamentos y oficinas de la Oficina y si se asignan los recursos necesarios para la búsqueda. Cuando se levante la actual congelación que pesa sobre la contratación, la Secretaría seguirá cooperando con los Estados Miembros para individualizar a una gama más amplia de candidatos calificados mediante misiones de contratación, los medios de difusión, redes computadorizadas y otros métodos de búsqueda.

4. Uno de los esfuerzos especiales más recientes que han hecho los Estados Miembros para llegar a un consenso sobre una fórmula para la determinación de la representación geográfica equitativa en la Secretaría fue la labor de un Grupo de Trabajo de composición abierta de la Quinta Comisión que se estableció en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 47/226 de la Asamblea General, de

8 de abril de 1993. El Grupo de Trabajo celebró cinco reuniones entre los días 19 y 23 de julio de 1993 y examinó un documento de trabajo preparado por la Secretaría que contenía un análisis comparativo de los sistemas de distribución geográfica que aplicaban la Secretaría, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Meteorológica Mundial. Cabe recordar que el Grupo de Trabajo no pudo llegar a ningún acuerdo sobre conclusiones y recomendaciones (A/C.5/48/45).

5. El informe de la Dependencia Común de Inspección contiene una descripción detallada de todos los métodos que utilizan las diferentes organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas para aplicar el principio de la distribución geográfica haciendo especial hincapié en su carácter universal. El enfoque analítico de los Inspectores podría haberse complementado con un debate de las ventajas y desventajas sustantivas de cada sistema, especialmente en lo que respecta a su aplicabilidad, la medida en que permite alcanzar los objetivos fijados por los Estados Miembros y una descripción de los mecanismos, de haberlos, utilizados para introducir las medidas correctivas que pudieran ser necesarias, así como un análisis de la relación costo-beneficio. La ausencia de debate sobre ese particular hace que los órganos encargados de adoptar decisiones tropiecen con mayores dificultades para llegar a una conclusión clara y bien razonada. Otra desventaja del informe es la falta de información idéntica sobre el personal para el mismo período de referencia (que no se menciona en la mayoría de los cuadros que aparecen en el informe), lo cual dificulta la comprobación cruzada de los datos y hace necesario solicitar más explicaciones.

6. Dicho lo que antecede, el Secretario General comparte la conclusión de los Inspectores de que las "ideas audaces" que se exponen en el informe deberían ser objeto de reflexión general, lo cual podría ser la base de nuevas deliberaciones y del avance en la delicada cuestión de la distribución geográfica (A/51/705, pág. 11). En la misma vena, el Secretario General quisiera recibir más orientación de la Asamblea General respecto de las diversas cuestiones que los Inspectores plantean en su informe.

II. OBSERVACIONES SOBRE LAS RECOMENDACIONES

Recomendación 1

7. En cuanto a la conveniencia de contratar sobre la base de factores fijos, tales como el factor condición de miembro y el factor cuota, el Secretario General está de acuerdo con la importancia que asignan los Inspectores a la coordinación a nivel de todo el sistema de las actividades encaminadas a aplicar el principio de la distribución geográfica.

8. Con respecto a la propuesta de los Inspectores de dar consideración más activa al perfil demográfico, el Secretario General ha tomado nota especialmente de la recomendación encaminada a redistribuir la ponderación de los diversos factores. Se recordará que actualmente el 40% de los puestos reservados para la distribución geográfica se asignan con arreglo al factor condición de miembro, en tanto que el 55% de los puestos se asignan con arreglo al factor cuota. El Secretario General opina que debería considerarse la posibilidad de aumentar el factor demográfico, que actualmente representa apenas el 5% de la cifra básica de 2.700 puestos sujetos a distribución geográfica, a un nivel que deberán

convenir los Estados Miembros. En un informe anterior (A/C.5/46/2, párr. 34), el Secretario General señaló la principal cuestión que se plantea respecto de la metodología actual para la distribución de puestos sujetos a distribución geográfica, que radica no en la metodología en sí sino en la ponderación relativa que se ha de asignar a los diversos factores. En el mismo informe se ofrecía a los Estados Miembros una amplia gama de posibilidades con miras a modificar la actual ponderación de los factores. Ninguna de las posibilidades propuestas fue aceptable para todos los Estados Miembros. De hecho, puede observarse que en el pasado había muy pocas posibilidades de que la idea de revisar la ponderación asignada a cada factor fuera aprobada en forma de resolución de la Asamblea General, porque jamás hubo consenso en favor de esa idea.

9. Con respecto a la importancia que se proponía asignar a los grupos regionales y subregionales, el Secretario General observa que anteriores intentos de aplicar una fórmula basada en grupos regionales o subregionales no han tenido éxito. Además, la representación por regiones no resolvería de por sí el problema de la representación de los países dentro de cada región. Con todo, en caso de que los Estados Miembros idearan una fórmula regional o subregional para la distribución geográfica, el Secretario General haría todo lo posible por aplicarla lo más celosamente posible, ya fuera a nivel regional o subregional, según lo decidieran los Estados Miembros.

10. El Secretario General apoya la recomendación de que los puestos de gestión de alto nivel se distribuyan en forma igualitaria entre las regiones geográficas del mundo. Lamentablemente, los Inspectores no parecen reconocer los esfuerzos a largo plazo desplegados por todos los Secretarios Generales para alcanzar ese objetivo.

Recomendación 2

11. En sus intervenciones en la Quinta Comisión, los representantes de los Estados Miembros y todos los Secretarios Generales han hecho hincapié en que no se debían atar las manos del Secretario General con una fórmula matemática rígida para la contratación de personal de la Secretaría. Conviene recordar que, aun con la adopción de los actuales límites, que dan una flexibilidad de más o menos 15% en relación con el punto medio para determinar los valores superior e inferior de los límites convenientes, varios Estados Miembros han venido abogando por un sistema menos rígido que el actual.

12. Además de ser flexible, cualquier sistema nuevo de límites convenientes deberá satisfacer una serie de requisitos prácticos, entre otros, el de producir resultados previsibles y verificables, ser fácil de administrar y ser transparente.

13. Las propuestas hechas por los Inspectores con respecto a la introducción de un nuevo principio de ponderación de los puestos deberían examinarse a nivel técnico y político, ya que cambiar la metodología existente supondría modificaciones de amplio alcance en el sistema de cupos y límites convenientes.

14. Actualmente, se asigna a cada Estado Miembro un cupo que se calcula teniendo en cuenta tres factores y permite establecer un número determinado de puestos en el punto medio y por encima y por debajo de ese punto. El

inconveniente del sistema actual, que los Inspectores han señalado, es que con tal sistema se consideran equivalentes las categorías de los puestos.

15. Del informe no se desprende qué nueva metodología propondrían los Inspectores para aplicar el principio de ponderación de puestos. Al parecer, se examinaron varias posibilidades, con inclusión de un sistema con arreglo al cual se asignaría a cada Estado Miembro un número de puestos a categorías predeterminadas. Otro sistema consistiría en aplicar una metodología de ponderación por puntos, al parecer análoga a la utilizada actualmente, con la diferencia de que asignaría a cada Estado Miembro un número determinado de puntos en lugar de asignarle un número determinado de puestos. Por último, se propuso un sistema en el que la metodología para la ponderación de puestos se basaría en cálculos de los sueldos correspondientes a los puestos.

16. Sin que esto signifique que los Estados Miembros deban dejar de examinar estas propuestas, el Secretario General, en esta etapa preliminar y en ausencia de un marco concreto de referencia para darles aplicación, querría formular las siguientes observaciones preliminares. En primer lugar, cualquier principio de ponderación de puestos que se adoptara no debería enfrentar a la Secretaría con un sistema más rígido que no se preste a la aplicación práctica. Así ocurriría si se asignara a cada Estado Miembro un número determinado de puestos a categorías previamente determinadas. En segundo lugar, la metodología de ponderación por puntos, aunque parece más flexible porque permitiría a los Estados Miembros elegir diversas posibilidades en cuanto al número y la categoría de los puestos dentro de su asignación de puntos, parece ser imprevisible a la larga debido a los frecuentes cambios de categoría de los puestos ocupados por nacionales de los diversos Estados Miembros. Además, en caso de que un Estado Miembro optara por el mayor número posible de puestos de categoría menor, a la larga ese Estado Miembro pasaría a estar excesivamente representado, incluso con el mismo número de puestos, y no parece haber medidas posibles para corregir esa representación excesiva. Además, con un sistema de ese tipo los cupos de los Estados Miembros deberían volver a calcularse todos los años. En la etapa actual, el Secretario General no puede hacer ninguna observación sobre el sistema propuesto por los Inspectores para aplicar el principio de ponderación de puestos según los sueldos, ya que el informe no proporciona detalles suficientes.

Recomendación 3

17. El Secretario General apoya plenamente la recomendación de la Dependencia Común de Inspección de que las contribuciones voluntarias de los Estados Miembros no deban ir acompañadas de presiones ni condiciones en lo que respecta a la contratación de nacionales de un determinado país o región. Aunque la Secretaría tendría que rendir cuentas a los donantes respecto del uso de sus contribuciones voluntarias, seguirá negociando con los donantes respecto de la ejecución de los proyectos y programas financiados con dichos recursos por personal buscado y contratado por la Secretaría tras haber llevado a cabo la verificación apropiada de sus calificaciones.

Recomendación 4

18. Con respecto al personal proporcionado gratuitamente, el Secretario General desea hacer referencia a su informe sobre el tema (A/51/688 y Corr.1), en el que

examinaba a fondo las cuestiones planteadas por los Inspectores. En dicho informe, el Secretario General enunció claramente la posición de la Secretaría respecto de las funciones y tareas que normalmente se asignarían al personal proporcionado gratuitamente, así como las circunstancias concretas en que se podría contratar a personal de ese tipo. Su posición a ese respecto se resume en los párrafos 41 a 50 y 67 a 69 de ese informe, así como en su anexo I, que contenía las directrices para la aceptación de personal proporcionado gratuitamente.

19. Más concretamente, en relación con las preocupaciones expresadas por los Inspectores, el Secretario General propone que se siga una política consistente en no utilizar a personal proporcionado gratuitamente para ocupar puestos ni cumplir funciones normalmente autorizadas con cargo al presupuesto ordinario por programas, al presupuesto de actividades de mantenimiento de la paz o a la cuenta de apoyo a las actividades de mantenimiento de la paz, especialmente en lo que respecta a funciones políticas, jurídicas y administrativas. En ningún caso debería permitirse a funcionarios proporcionados gratuitamente supervisar a funcionarios de plantilla en el ejercicio de sus funciones oficiales, ni tampoco se les deberían asignar funciones de índole delicada o confidencial. El informe del Secretario General llegaba a la conclusión de que el personal proporcionado gratuitamente debería aceptarse a título excepcional por un período definido y limitado y de conformidad con directrices que preservaran y protegieran el carácter internacional de la Organización (Ibíd., párr. 69).

Recomendación 5

20. Esta recomendación es de particular interés para las organizaciones menores del régimen común. En varias organizaciones, tales como la Comisión de Administración Pública Internacional, la Universidad de las Naciones Unidas, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, etc., los recursos humanos se administran de conformidad con el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Por consiguiente, las observaciones que aparecen a continuación se limitan a los aspectos que afectan la interacción de la Secretaría de las Naciones Unidas con esas organizaciones.

21. El Secretario General está de acuerdo con las preocupaciones expresadas por los Inspectores y en principio acoge con beneplácito las ideas propuestas en esta recomendación, que ofrece una manera de medir la aplicación del principio de la distribución geográfica en las organizaciones más reducidas. Sin embargo, parecería haber algunos impedimentos para llevar a la práctica este principio: muchos funcionarios de las organizaciones menores tienen contratos permanentes y, además, de conformidad con la resolución 37/126, los funcionarios contratados a plazo fijo tienen derecho a que se examine la posibilidad de convertir sus nombramientos de plazo fijo en nombramientos de carrera al cabo de cinco años ininterrumpidos de servicios satisfactorios, como se explica en el informe del Secretario General relativo a la relación entre los nombramientos de carrera y los nombramientos de plazo fijo (A/C.5/51/34).